

# **الندوة القومية: الربط بين منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل**

## **عنوان الورقة: الآليات المقترحة للربط والمواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل**

31 آذار / مارس - 2 نيسان / ابريل 2015

د. زياد جويلس

### **ملخص**

تعرض هذه الورقة التي تُقدم ضمن الندوة القومية: "الربط بين منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل"، والتي تعقدها منظمة العمل العربية، محور يرتبط بعلاقة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) مع الشركاء الاجتماعيين. ويتم التطرق إلى معايير و أسس أوجه التعاون بين طرفيي معاذلة الإنتاج والتنمية الوعائية: مؤسسات التعليم والتدريب ومؤسسات سوق العمل، مع بيان دور وواجبات كل طرف من أجل تعزيز الشراكة من خلال أنظمة تعاون وتدريب ضرورية وفاعلة. كما أن هذه الورقة تبين عدة أهداف استراتيجية لنظام التعليم المهني والتكنولوجي المرتبط بسوق العمل والاقتصاد. ونظراً لأن الكل يستشعر عمق العلاقة الوثيقة بين التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي والتنمية البشرية، فإن الإجابة الأمينة على متطلبات التغيير التكنولوجية السريعة التي تواكب عصرنا، لا تتم إلا بإيجاد نظام تعليمي (وتربوي) يستجيب لمتطلبات هذا العصر، و بالتالي ضمان التكيف مع حاجات ومعايير التنمية البشرية المستدامة في قرن التحولات الجذرية. وعليه فتتناول الورقة فوائد و مزايا أنظمة التدريب الفعالة في تقرير الشراكة مع سوق العمل وآليات تأسيس هذه الشراكة، بالإضافة إلى شرح مؤشرات محددة في مجالات التدريب للفنيين وقياديي عجلة إنتاج المستقبل، والتي يقيناً أن تطبيق عناصرها كفيل بتعزيز التعاون والتكامل بين الفرقاء، الأمر الذي من شأنه أن يفتح آفاقاً رحبة لتحقيق الأهداف المرجوة من رفعه شأن و سوية التعليم المهني والتكنولوجي في الوطن العربي، لجهة

رفد سوق العمل ومنتجاته المختلفة بخريجين أكفاء قادرين على مجاراة التقدم السريع في عصر التطور الفائق والاختراعات والتكنولوجيا المتتسارعة.

## مقدمة

أجمعـت المجتمعـات بشـكل عامـ، عـلـى الحاجـة لـمواجـهة التـحدـيات المـتعلـقة بـتطـوـير نـظـام تعـلـيم وـتدـريب مـهـني وـتقـني قادرـ على توـفـير المـوارـد البـشـرـية المؤـهـلة لـتطـبـيق المـعـارـف وـالـمـهـارـات وـالـقـدرـات الـذـاتـية للـانـدـماـج وـالـمنـافـسـة في سـوق العـلـم عـلـى الصـدـع وـالـمـسـتـوـيـات الوـطـنـيـة وـالـإـقـلـيمـيـة.

إن التعليم والتدريب المهني والتقني بمفهومه الواسع، يعطي التعليم والتدريب الذي يهدف إلى تزويد الشباب والكبار بالمعارف والخبرات والمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، من أجل التشمل الاجتماعي والتطور الشخصي. حيث يقدم على مختلف المستويات (بما فيها الثانوي، وما بعد الثانوي، والعالي)، في بيئات تعليمية رسمية وغير رسمية ولا رسمية، في المؤسسات والشركات وأماكن أخرى، وفي مختلف مراحل حياة الأشخاص.

ولذلك، فإن علاقة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني مع المجتمع، والتعاون مع سوق العمل، وربط المناهج بمتطلبات الصناعة، والترابط (Relevance)، كلها مصطلحات شاع استخدامها بشكل متواتر في أدبيات ومحاور التعليم العالي والهندسي بشكل عام، والتعليم المهني والتقني والفنى على وجه الخصوص. وهكذا بدأ مصطلح الترابط أو الارتباط باحتياجات السوق يطفو على السطح في معايير تحديد جودة أنظمة التعليم، خاصة الهندسي والتكنولوجي في عالم يتسم بالتغيير والسرعة، مما عزز ضرورة أن يكون التعليم الفني مدفوعاً بمتطلبات ومعطيات الطلب على التخصصات والمهارات في سوق العمل (Demand Driven) وليس بعرض مؤسسات التعليم (Driven Supply).

ويبدو أن فكرة التلاؤم بين خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني والفنى، ومتطلبات سوق العمل قد تعززت على المستوى العالمي، بحيث أصبحت مؤتمرات اليونسكو حول التعليم، ومنظمات وأجهزة الأمم المتحدة مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، ومؤسسات الاتحاد الأوروبي (مثل مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF))، تؤكد في تقاريرها وتوصياتها مجموعة من المواضيع ترتكز على ضرورة ربط هذا التعليم بسوق العمل وتعزيز العلاقة مع الشركاء الاجتماعيين، من

خلال التدريب في موقع العمل وإشراك ممثلي سوق العمل والصناعة في تصميم وإعداد المناهج الدراسية.

## واقع مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية

إن المتتبع لواقع برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في البلدان العربية، الذي هو في حقيقة الأمر مقارب بنسبة كبيرة لتركيبة برامج التعليم الإقليمية والدولية، يرى أنه يغلب على المناهج طابع التركيبة التقليدية من حيث المتطلبات الأكاديمية العامة والتخصصية والتدريبية. ما يُراد التركيز عليه في هذا السياق، أنه على الرغم من محاولة مؤسسات التعليم النهوض ببرامجها وتطويرها، وجهود الكادر التدريسي الحثيثة في التحصيل والبحث العلمي والمتابعة لتطوير الأداء، إلا أن مركبة أساسية من مركبات زيادة جودة الأداء لخريجي هذه المؤسسات تبقى غائبة، وهي التدرب الفعال خلال الدراسة، بل وبعد التخرج، مما يقلل من الكفاءة الخارجية لمجمل عملية التعليم والتدريب.

خلاصة القول هنا، أن مؤسسات التعليم تحاول مواكبة التطور التكنولوجي السريع، من خلال طرح مساقات وبرامج وتطوير مناهج، تحاكي هذا التطور، ومن خلال كوادر وهيئات تدريسية وعلمية وتدريبية، إلا أن قضية الفراغ القائم والفجوة السائدة بين هذه المؤسسات وبين مستخدمي خريجيها (مؤسسات سوق العمل بمعناه الشامل)، تُلقي بظلال مشابكة على نوعية هؤلاء الخريجين، وعلى الرغبة والاستعداد بتشغيلهم. وهنا يجدر الإشارة إلى أن برامج مؤسسات التعليم تحتوي على مساقات وبرامج تطبيقية أو تدريبية أو مهارات حقيقة يتم تنفيذها في الميدان، لكن العلاقة القائمة بين جنبي العرض والطلب هي علاقة باتجاه واحد. حيث أن سوق العمل يجب أن يكون مشاركاً في إعداد ورسم البرامج، وعدم اقتصار دوره على تزويد ملاحظات كافية راجعة. إذ يتوجب أن تكون مشاركته في التغطية التدريسية والتدريبية (ولو بشكل جزئي)، وأن يكون على اطلاع بمهارات وإمكانيات الخريج الفني، أثناء إعداده، وذلك حتى تزول الشكوك ويزيد الإطمئنان وتعزز الثقة بمن سيعهد إليهم قيادة عجلة الإنتاج، وسيتم تسليمهم المنشآت والمباني والمؤسسات التي استثمرت فيها المبالغ الطائلة. باختصار يجب أن يتم في هذا السياق تبديد القلق و الخشية اللذان ينتابان طرف في المعادلة، لناحيتين:-

(أ) من جانب، فإن مؤسسات التعليم تخشى من فقدان الحرية الأكاديمية والعلمية بالنسبة لها. و

ب) من جانب آخر يأتي تردد سوق العمل و المصانع من الخشية في أن تؤدي علاقة الشراكة المطلوبة إلى تعطيل الإنتاج أو عدم الإفادة، أو الاطلاع على أسرار المهنة، خاصة لكون نسبة كبيرة من المنشآت والمصانع مملوكة لعائلات، في بعض بلدان الوطن العربي.

## التكنولوجيا والتغير المتسرع

لقد دخل العالم حقبة من التاريخ بحيث أن التغيير أصبح سمة ضرورية، لكن هذا التغيير يختلف وبشكل كبير عن أوجه التغيير التي عايشها العالم سابقاً: هذا التغيير شمل كافة قطاعات المجتمع، حيث أن اكتشافات وحاجات جديدة تظهر للسطح، وتغييرات كبيرة في النشاطات الاقتصادية تنشأ أيضاً.

وعليه فإنه يجب العمل على التغلب على هذه المعوقات وغيرها من خلال التحليل العلمي السليم. وبالإضافة للتغيرات الناتجة عن فتح أسواق جديدة، فإن التغير التكنولوجي يؤدي إلى إزاحة

منتجات قديمة من السوق وابتكار منتجات جديدة مكانها. إنه يؤثر على أسواق كلا طرفي الإنتاج:

- حيث يتم إنتاج وتصنيع منتجات صناعية ومنزلية محسنة، أجهزة اتصالات، أجهزة ترفيه وغيرها.

- ويؤثر على المنتجين من حيث استخدام أجهزة ومعدات متقدمة، مواد جديدة وإنتاج محوسب.

وعليه فإنه في هذا التغير، ينشأ استبعاد للأجهزة القديمة واستخدام للأجهزة الجديدة المطورة التي يجب استخدامها بدلاً. ولذا فإن المهارات القديمة تقل قيمتها وال الحاجة إليها، والمهارات الجديدة المطلوبة ترتفع قيمتها وال الحاجة إليها، مما يعني أن الأعمال بالخصائص والمهارات القديمة تزول وتترك بالمهارات الجديدة تظهر وتسود.

فأين طالب مؤسسة التعليم، الذي يعتبر مهندس وفني وتقني وعامل المستقبل من كل هذه التغيرات؟ وكيف سيواكب هذه التغيرات؟ ومن الذي سيجيب على هذه الأسئلة من مركبات وشرائح المجتمع المختلفة، إذا ما كان فعلًا يتم تهيئة وتعليم وتدريب هؤلاء الشباب (ذكوراً وإناثاً)، للمشاركة في عملية التنمية الاقتصادية الاجتماعية؟

وعليه، فكون متغيرات العصر الحديث وتشابكها وسرعة إيقاعها قد وضعت مؤسسات التعليم في واقع غير مسبوق أمام تحديات جديدة، لا تستطيع الأنماط التقليدية للتعليم أن تجابهها،

فيتوجب البحث عن خطط وآليات لجسر الهوة بين ما يتم تعليمه والتدريب عليه في مؤسسات التدريب والتعليم، وبين متطلبات جهات التشغيل والتوظيف والاستخدام في السوق.

إن بعض المسافات أو المواد التي كانت مطلوبة وصالحة بالأمس لم تعد تفي بحاجات التطور التكنولوجي السريع، والأمثلة على ذلك كثيرة خاصة في التخصصات الفنية (مثل الهندسة الكهربائية والالكترونية وهندسة التحكم وهندسة الحاسوب والاتصالات). وعليه، لكي يستطيع هذا الفني، المخرج من المدرسة الصناعية أو الكلية التقنية قبل خمس سنوات مثلاً، ملاحقة ما يجري حوله لا بد من التدريب والتعليم، الذي يجب أن يتم بالتقسيمي بين المؤسسة التي خرجته ومؤسسة العمل التي استوعبته. فقط من خلال هذه الممارسة، يستطيع هذا الخريج أن يسد الفجوة ما بين مؤسسة تعليمه ومنشأة تشغيله.

### **ربط التعليم والتدريب المهني والتقني بسوق العمل ضرورة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية**

إن التنمية عملية اجتماعية واعية موجهة نحو تحولات في البناء الاقتصادي والاجتماعي. وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن التعليم بشكل عام، والتدريب الفعال المرافق لهذا التعليم على وجه الخصوص، يقومان بدور فعال في احداث التنمية وضمان استمراريتها. كما ان التدريب الفعال يلعب دوراً فاعلاً ومؤثراً في إعداد وتأهيل القوى البشرية الكفؤة، المدربة والقادرة على العمل في القطاعات المختلفة، وذلك من خلال الإعداد والتهيئة للتعايش مع التكنولوجيا المعاصرة ونقلها واستيعابها وتطويعها لاحتياجات أسواق العمل وتطويرها لمسائرتها. ولذا فإنه من الضروري خلق وعي اجتماعي، اقتصادي وسياسي راسخ بين قيادات الشركاء (مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل)، بل وبين العامة بشكل عام، من أجل تعزيز العلاقة بينهما. إن بلورة وترسيخ هذا المفهوم تقتضي التوضيح أن هذه الشراكة هي علاقة ضرورية للتنمية الاقتصادية، من خلال تعزيز تشغيل الشباب وبالتالي نهضة وتقدم بلداننا العربية.

إذن الارتباط بسوق العمل هو مفهوم ديناميكي وليس ثابتاً. وذلك من حيث أنه من جهة مرتبطةً بعملية التعليم نفسها، ومن جهة أخرى مرتبطاً بالعولمة وبنقوية معايير التفاصس الدولية. بمعنى أن الجانب الأول يؤثر على نوع الطلبة والمؤسسات التعليمية، بينما الجانب الآخر يحاكي عملية الإبداع التي تعتمد عليها المنافسة، التي مسرح الإنجاز بها هو سوق العمل ومرافقه ومنظاثاته.

## **الإطار التحليلي: أسئلة رئيسة للتأسيس لربط منهجي ومواءمة حقيقية بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل**

إن أية عملية مواءمة بين العرض والطلب يجب أن تتطرق من عدة مركبات، أهمها:

- **الرؤية الرئيسة بشأن السياسات:** ما هي الرؤية بالنسبة لتطوير التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي، وهل تسجم مع الأهداف الأوسع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية؟
- **علاقة التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي بالتنافسية الاقتصادية:** هل تتطابق المهارات المقدمة من قبل النظام مع تلك المطلوبة في سوق العمل واللازمة للتنمية الاقتصادية؟
- **الجودة والكفاءة الداخلية:** ما هي الإصلاحات الضرورية لتحديث المركبات المختلفة للنظام؟
- **الحكومة والتمويل:** هل تكفي الترتيبات المؤسساتية والقدرات والميزانيات لتحقيق التغييرات المطلوبة في النظام؟

## **السياق المعاصر في عملية التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي**

وانطلاقاً من الأسئلة السابقة، ومن أجل مواءمة جيدة، وذات مغزى بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي، وبين احتياجات سوق العمل، يتوجب الإجابة على عدد من الأسئلة منها<sup>1</sup>:

### **1. ما هو الجديد في العمل (work) ؟**

التطورات الناجمة عن الاقتصاد الجديد والتي تتطلب خريجين بمهارات غير تقليدية، حيث أن هذا الاقتصاد يحتاج إلى أفراد بمعرفة ومهارات وسلوكيات جديدة.

### **2. ما هو الجديد في المهارات (skills) ؟**

إن مفهوم "المهارة" قد اتسع بشكل كبير، بالتركيز أكثر على مهارات "عامة" وحياتية وسلوكية، بدلاً من المهارات "الفنية" التي شكلت فيما مضى دور التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي. حيث تجاوز تعريف المهارة من المعرفة الفنية والمهارات الالزمة لإنجاز عمل ما، إلى مفهوم يتضمن مجموعة من المواقف؛ ذات صلة بالقدرات العامة والشخصية.

<sup>1</sup> Clive Chappell (2013). **An industry-led VET system: Where to from here?** OVAL Research UTS.

### 3. ما هو الجديد في المعرفة (knowledge)؟

بالنسبة للكثيرين؛ فإن سمة مميزة للاقتصاد الحديث هي اعتماده على ايجاد وإنشاء وتطبيق معارف جديدة في أماكن العمل، بحيث أصبح ينظر إلى معرفة العمل كعنصر حاسم في نجاح الاقتصاد. وهذا فتح آفاق البحث والدراسة حول ما يتم تقديمها من معارف في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي *TVET*. بمعنى أنه يتم النظر إلى المعرفة اليوم كمعرفة عملية، متعددة التخصصات، غير رسمية، وتطبيقية ومرتبطة بالسياسات، بعكس ما كان سائداً، من المفهوم السابق للمعرفة، المبني على النظرية والتعليم الرسمي.

### 4. ما هو الجديد حول التعليم (learning)؟

حيث أصبح الحديث عن التعليم الذي يتتجاوز أسوار المدرسة أو مؤسسة التدريب. إذ دخلت اليوم مصطلحات لم تكن موجودة من قبل، مثل: التعلم في "مكان العمل"، التعليم القائم على العمل، التعليم غير الرسمي، وجميعها تعزز التعلم خارج أسوار مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي. وعليه، واستناداً لما سبق، يبدو أن أهداف التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي يجب أن تتضمن:

- توفير المهارات التي يحتاجها سوق العمل.
- تتميم المهارات العامة للاستخدام والتوظيف.
- التأكيد على أن مهارات مكان العمل تعتبر التوجّه المستقبلي وتتفق مع الاحتياجات المتطرورة للاقتصاد السوق الحديث.

وبعد كل ما سبق، يبرز السؤال المركزي لجهة احتياجات المشغلين من الخريجين، وهو ماذا يحتاج المشغلون من الخريجين؟

إن سوق العمل (التشغيل) أصبح في الوقت الحاضر يزداد تنافسياً، وخاصة للشباب (ذكوراً وإناثاً) الباحثين عن العمل من جميع الفئات: الخريجين حديثاً أو الذين لا يمتلكون الخبرة الكافية، أو المناسبة لسوق العمل. لقد أصبح المشغلون بنظروهن الآن إلى جملة من المهارات والقدرات والكفاءات لتعزيز المؤهلات. فيما يلي جملة من القضايا التي يتطلع المشغل بأن يلمسها لدى الخريج الذي سيدخل سوق العمل<sup>2</sup>، كما يتطلع إلى الإجابة عن أسئلة فرعية ذات صلة بها، وهي:

---

<sup>2</sup> What employers: are looking for in graduates: Australian ERP Institute منظمة التدريب الاسترالية [www.aerpi.edu.au](http://www.aerpi.edu.au)

: ***Be Ready*** (1) أن يكون مستعداً

ما هي استعدادات الباحثين عن العمل؟ ما هي دافعاتهم؟ ما هي محركات الرضا الوظيفي عندهم وما هي أولوياتهم وما هي مواهيمهم؟

: ***Be a leader*** (2) أن يكون قائداً

يتميز بالقدرات القيادية اللازمة.

: ***Be Diverse*** (3) أن يكون متنوعاً

أصبح المشغل هذه الأيام يتطلع ليس فقط إلى النتائج الأكademية أو المؤهلات، بل إلى الأفراد الذين عملوا في مهام أخرى تطوعية أو مبادرات شبابية أو ممارسة هوايات معينة.

: ***Experience*** (4) الخبرة

بالنسبة للمشغلين واصحاب الشركات، إن العمل في أي مجال، أفضل من عدم العمل في أي مكان، حتى في ظل أفضل النتائج الأكademية والشهادات العلمية، فقد أثبتت الدراسات أن المشغلين لا يفضلون استخدام أو تشغيل من لا لديه أية خبرات سابقة.

. ***Creativity*** (5) الإبداع

لأن الفرد لن يكون مبدعاً إذا كان منفصلاً عن واقع العمل الذي سيشغله.

(6) العمل ضمن فريق: ***Team work***

إن المشغلين يقدرون كثيراً الخريجين الذين يُبدون أداءً فعالاً ضمن مجموعات، بحيث يتقاسمون المسؤولية، ويقدمون تغذية راجعة ملائمة ونقداً بناءً في العمل.

## الربط والمواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات التشغيل

يجدر الاشارة الى ان لعملية الربط والمواءمة بين طرفي التعليم والتشغيل مردوداً وفوائد تتعكس على كلا الجانبين، وخاصة في حالة الانخراط في عملية التدريب الفعال خلال الدراسة في برنامج التعليم الفني، منها:

1- التوفير في التجهيزات اللازمة من حيث استثمار ما هو موجود في الواقع الصناعي العملي.

(مثل: محطات التحويل/ أنظمة النقل والتوزيع/أنظمة التحكم/ المحسّسات. خطوط الانتاج.....).

بمعنى تقليل التكاليف والخسائر الناتجة عن التدريب المباشر

2- توفير في ميزانيات التدريب الخارجي والداخلي من حيث دمج خبراء السوق في التغطية التدريبية.

3- عدم الحاجة لقيام المشغلين بتحسين كفاءة مستخدميهم من خلال إجراءات إعادة تدريب (Re-training) مكلفة.

لذلك فإن مشاركة المؤسسات المختلفة والشركاء الاجتماعيين (stakeholders)، من المحاضرين / الطلاب / الادارات / الصناعة / القيادات السياسية والنوابية / واتحادات العمال / NGOs / والغرف التجارية والصناعية، في نشاطات التدريب الفعالة بل والنشاطات التطويرية الأخرى، من شأن كل ذلك أن يضمن الاستغلال الأمثل للموارد في الاقتصاد الوطني. كما أن من شأن هذا النهج استهداف أربعة محاور رئيسة تشمل: تقوية وتمكين النظام، وتقوية برامج التعليم والتدريب المطروحة، وتحسين جودة مخرجات التدريب، وأخيراً توفير الإحساس بملكية مشتركة للنظام من قبل جميع الشركاء.

### **فوائد التزام طاقم سوق العمل بعملية التعليم والتدريب:**

- 1- ازالة الحواجز والعقبات من خلال زيادة الفهم والوضوح المهني المتبادل بين الطرفين.
- 2- زيادة الثقة بالنفس للمتدربين.
- 3- زيادة سهولة وفعالية نقل المعلومات (transfer of knowledge) من خلال تأسيس حلقة ربط بين الطرفين بحيث تعمل على تعزيز الانتقال بالاتجاهين.
- 4- تعمل على تقوية المؤسسات الوطنية من خلال زيادة الثقة بمخرجاتها.
- 5- تعمل على تطوير البحث العلمي وانتقال التكنولوجيا.

ويمكن في هذا السياق الإشارة إلى نتائج دراسة تفصيلية قام بها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني "ماس"<sup>3</sup> حول التلاويم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني وسوق العمل الفلسطينية، قد أكدت ان الطلبة خلال الدراسة تمكنا من تنمية العديد من المهارات اثناء الدراسة،

---

<sup>3</sup> الجعفري، محمود؛ ولافي، دارين (2004). مدى التلاويم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات

سوق العمل الفلسطينية. من اصدارات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله.

خارج نطاق المحاضرة، والتي تساعدهم على فهم واستيعاب المساقات وربطها بالواقع العملي من جهة، وتساعد على تسهيل اندماجهم في سوق العمل، بعد التخرج من جهة أخرى.

## مجالات التعاون

إن وجود آليات فعالة بين التعليم والعمل، يعزز شراكة قائمة على التبادلية في المنفعة. إذ يمكن الإشارة هنا إلى جملة من مجالات التعاون المقدمة من كل طرف إلى الطرف الآخر، منها:

**أولاً: الخدمات المقدمة من سوق العمل لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجيا:-**

- 1- إعداد إطار تدريبي موجه للمشغلين وفقاً لحاجة ومتطلبات سوق العمل.
- 2- مساهمة القطاع الصناعي في عملية التعليم كمحاضرين زائرين وكأعضاء في مجالس الاعتماد والشهادات.
- 3- مساهمة الخبراء في سوق العمل في عملية تطوير المناهج والمساقات.
- 4- تقديم الخبرة الهندسية في المجالات الصناعية المختلفة، وتنظيم وعقد مساقات قصيرة خلال الدراسة في المنشآت والمصانع للطلبة والمحاضرين.
- 5- المشاركة في أعمال اللجان الاستشارية وابحاث سوق العمل.
- 6- المشاركة في الحملات الدعائية للنشاطات المشتركة بين قطاعات سوق العمل ومؤسسات التعليم الهندسي.

**ثانياً: الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم التقني والمهني لقطاعات سوق العمل:-**

- 1- تقديم المشورة الفنية للمصانع والمؤسسات.
- 2- تهيئة المؤسسات ومساعدتها بالحصول على شهادة الجودة .
- 3- إجراء المسوحات والابحاث على الزبائن لمصلحة المصانع والشركات.

**قاعات كل من مؤسسات التعليم وسوق العمل لجهة الربط والمواءمة بين العرض والطلب - المنظور المشترك لكل منها:**

حتى تؤدي الهدف المطلوب منها، يجب أن تطلق عملية الشراكة من عدة قنوات لدى الطرفين، منها:

- 1- أن التدريب بحد ذاته لا يوفر وظائف، ولكن وجود تخصصات ومهارات مميزة يحتاجها سوق العمل، قد يشجع الاستثمار في البلاد مما سيزيد من فرص العمل المتوفرة.
- 2- أن الأفراد المدربين لديهم فرص أفضل في الحصول على وظائف أو إنشاء أعمال ذاتية أكثر من غير المدربين.
- 3- أن التدريب الفعال، خاصةً في موقع العمل، يعتبر مكملاً لعملية التعليم التي تتم أثناء فترة الدراسة في البرنامج المهني أو التقني أو الفني.
- 4- أن عملية التدريب بعد الدراسة تقوم بحماية المتخرج من تقادم معلوماته وإعطائهما طابع الاستمرارية والترابط.
- 5- يعالج التدريب المشترك الفعال أوجه القصور في نظام التعليم (إن وجدت).

## **فرضيات يتوجب تحقيقها من أجل آليات ناجحة للربط والمواءمة بين التعليم والعمل:**

تنطلق عملية الربط والمواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات العمل من فرضية رئيسة وهي اعتبار مقدمي التعليم والتدريب وسطاء لسياسات الحكومات، بحيث يقدمون للمشغلين وأرباب العمل تفسيرات حول مخرجات التعليم، تعتبر من وجهة نظر صاحب العمل غير ضرورية ولا لزوم لها. في الواقع، فإن بعض مقدمي التعليم والتدريب في الدول المتقدمة<sup>4</sup> يعتبرون، ويعملون كمستشارين للموارد البشرية لأصحاب العمل والشركات، الذين في الواقع وفي كثير من الأحيان لا يملكون المهارات اللازمة لتحديد الحلول التدريبية لقطاعات عملهم.

### **معايير وآفاق الشراكة:**

**آليات الربط والمواءمة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات سوق العمل**  
لتحديد القضايا التي يجب معالجتها لجهة شراكة وعلاقات تعاون جادة بين الطرفين ،  
يتوجب الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- كيف يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تربط التعليم والتدريب بشكل بناء مع سوق العمل، خاصة المشاريع الصغيرة والمتوسطة؟SME

---

<sup>4</sup> Clive Chappell (2013). **An industry-led VET system: Where to from here?** OVAL Research UTS.

2- ما إمكانية أن تقوم مؤسسات سوق العمل بتحديد حاجاتها التعليمية والتدريبية بشكل منهجي متتطور، بحيث تعتبر أساساً لتعزيز علاقة شراكه فعالة مع مؤسسات التعليم والتدريب؟

3- ما هي المعايير التي يمكن اعتمادها فيما يتعلق بمتابعة المناهج، ومسؤولية تحقيق معايير الجودة بين جميع الشركاء؟

تلقي جميع الدول، متقدمة كانت أم نامية، في أسلوب مشترك من حيث المعايير الأساسية للشراكة. الجدول التالي يبين ثلاث مواصفات تعتبر إجابات لثلاثة أسئلة أساس، تعتبر نتاج عمل وباحث لمؤسسة التدريب الأوروبيه (European Training Foundation, ETF)<sup>5</sup> التي تشرف على أنظمة وحوكمة آليات الشراكة بين بعض دول الاتحاد الأوروبي ودول المشرق والمغرب العربي<sup>6</sup>:

الجهة التي تحدها (التعليم أو العمل)	المواصفات التي تجيب على السؤال	السؤال	
سوق العمل	معايير سوق العمل Employment Specifications	ما إذا يحتاج الفرد أن يعمل في سوق العمل ؟	1
مؤسسة التعليم بناء على المتطلبات في (1)	معايير التعليم (المناهج) Learning Specifications	ما إذا يحتاج الفرد أن يتعلم من أجل أن يكون فعالاً في العمل ؟	2
تم متابعتها وتقويمها خلال وبعد تخرج الطالب	معايير التقويم Assessment Specifications	كيف نعرف ماذا تعلم الفرد وأنه يستطيع أن يعمل في سوق العمل ؟	3

إن الإجابة على الأسئلة في هذه القائمة البسيطة وكما هو واضحًا، تُنتج حلقة متنية في آليات التأسيس لربط وشراكة فاعلة بين مؤسسات التعليم المهني والتكنولوجي، ومنشآت سوق العمل.

---

<sup>5</sup> Source: European Training Foundation (2005) Qualification and Training Methods. Manual Volume 3-Labor Market and Training Standards. ETF- Turin, Italy.

إن النتيجة المهمة التي توصلت إليها معظم الدول المتقدمة، هي أن إعداد وتطوير أي برنامج فني أو تقني يجب أن يبدأ بمواصفات السوق (Employment Specifications). بمعنى أنه لا يمكننا أن نتحرك مباشرة إلى معايير التعليم ونعد المناهج أولاً. ولذا، فإن معيار السوق يستطيع أن يقدم مهتمتين رئيسيتين:

- الأولى: للبرامج الجديدة، هو نقطة البداية في تصميم البرنامج، و
- الثانية: للبرامج القائمة التي تمت بناء على معيار التعليم، فإن معيار سوق العمل يمكن استخدامه في عملية مراقبة وتحديث مضمون المناهج للتتأكد من كونه مرتبطة باحتياجات سوق العمل.

**استخدام معايير التعليم والتدريب للربط بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل:**  
عندما يتم إعداد المعايير بشكل واضح ومفصل ضمن إطار مواصفات التوظيف (Employment Specifications) ، فإنها تكون أداة مساعدة ومفيدة للعديد من المرتبطين بالشركة.

الجدول التالي يشخص بعض المؤشرات والأسباب التي تقتضي اهتمام الشرائح الأساسية في عملية التدريب :-

المعنى بالمعايير	السبب	لماذا يستخدمون معايير التدريب؟
المستخدمين/ المشغلين/ أصحاب المصانع (employers)	هذا ما أريد للخريج أن يكون قادرًا على عمله	1- أغراض التوظيف. 2- الوصف الوظيفي. 3- تخطيط العمل. 4- التدريب.
مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني (مديرين/ مدربين/ محاضرين/ ...) (teaching institutes and their staff)	هذه المهارات والمعرفة التي يجب على الطلبة تعلمها	1- إعداد المناهج. 2- تخطيط المساقات وفقا لحاجة سوق العمل. 3- تحديد وتخطيط عملية التقويم.

1- التخطيط لبرامج التعليم والتدريب المطلوبة. 2- رصد الميزانيات	هذا ما يجب على الخريج أن يكون قادرًا على عمله عندما يُنهي عملية التدريب	التعليم مؤسسات (planners of training institutes)	3
1- الخطط الاستراتيجية للقوى البشرية. 2- تحديد الأولويات الخاصة بتمويل التدريب.	هذه المهارات التي يحتاجها اقتصادنا للمنافسة	مخططى الاقتصاد والسياسيين ( economic planners and politicians)	4
1- تقديم النصائح المشورة للطلبة. 2- متابعة خطط التطوير التنموية.	هذه الأشياء التي يتوقع المشغلون أن يكون الخريج قادرًا على عملها	المشرفين و المرشدين (supervisors, counselors and career advisors)	5
اختيار نوع التخصص و حقل التدريب المرغوب.	هذا ما سوف أعرفه وأكون قادرًا على عمله عندما أنهي تعليمي و تدريبي	الطلبة (students)	6

يجدر الملاحظة هنا أن معيار الاستخدام المفصل يمكن استخدامه من قبل المستخدم من أجل مهام خاصة به، يمكن وصف أداء المستخدم في العمل لعدة أهداف : التوظيف/ التقويم/ تصميم العمل/ الترقية/ التدريب....، مواصفة المنهاج (learning specification) غير ذي صلة ( مباشرة) لأي من هذه الأهداف، لكن مواصفة التوظيف كذلك.

## ١. أولاً: دور أطراف الإنتاج في عملية تطوير معايير الربط والموازنة

إن دور المشغلين والمستخدمين وأصحاب الشركات ومجموعاتهم في عالم العمل (الغرف الصناعية، النقابات، جمعيات المستهلكين، متلقي الخدمات الفنية وغيرها)، هو التعريف بما يحتاج الطالب/ الطالبة عمله- مواصفة الاستخدام (employment specification).

كما أن دور الأكاديميين المؤهلين (المحاضرين والفنين والمعلمين) استخدام هذه المواصفة (مواصفة الاستخدام) لتحديد ما يحتاجه الطالب من تعلم و معرفة و عملية تقويم ذلك. يحد الإشارة هنا إلى أنه ليس مفيداً سؤال المستخدمين، رغم خبرتهم العملية المكتسبة، عن محتوى المنهاج،

كونهم ليسوا تربويين (تعليميين). بمعنى أن الوصول إلى معاشرة الاستخدام لن يكون متيسراً دون مساعدة المستخدمين في تحديد ما يحتاجون. عليه يجب ألا يكون الأمر عبارة عن مجموعة أوراق ونماذج فارغة لتعبئتها. يجب تزويدهم بالطريقة التي تساعدهم على تحليل ووصف المهارة ونشاط العمل المطلوب والمناسب لقطاعات أعمالهم.

## دور الحكومات والدول:

إن الحكومات كانت وما تزال تعزز القاعدة القائلة بأن الجامعات هي أفضل خيار للمتعلمين وللصناعة، على حساب الخيارات الأخرى، كما أن قصر النظر المجتمعي، والنظرية الاجتماعية الدونية لقطاع التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي، واستمرار الانحياز للتعليم الأكاديمي، كل ذلك ترك بلداننا العربية، وبشكل خطير، تستقر بقوى عاملة غير متوازنة وغير مؤهلة لتكون منتجة في سوق العمل. وحتى لا يتم مجانية الموضوعية، يكفي الإشارة إلى ما أورده كيان تانغ، المدير العام المساعد لليونسكو للتربية في المؤتمر الدولي الثالث للتدريب والتعليم التقني والمهني<sup>7</sup> "إن جودة التدريب والتعليم التقني والمهني العالمية هي بالتأكيد من أهم الاستثمارات التي قد تقوم بها أي دولة، خصوصاً عندما تكون متاحة بالتساوي للصبيان والبنات، كما الرجال والنساء". والذي أضاف أيضاً: "ولكننا نرى أن التدريب والتعليم التقني والمهني يعاملان كأولاد الجارية في نظم التعليم بصورة عامة. لهذا السبب فإن قدرتهما على تأمين معارف جديدة وكفاءات وحضور ضروري لعالمنا اليوم كانت مهملاً بشكل كبير".

ومن الإنفاق القول بأن التوجهات الإيجابية والإدراك التي بدأت تظهر ضمن مستويات محددة، فإن الحكومات في بعض الدول العربية، وبعض الشركاء الاجتماعيين، بدأوا يدركون أهمية الاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي.

إن على الحكومات وصانعي السياسات ومتخذي القرارات، بصفتها الشريك المحفز، دوراً أساسياً في تحقيق المواءمة بين قطاع التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي واحتياجات سوق العمل. فبالإضافة إلى إعداد وإقرار وسن التشريعات والقوانين والأنظمة التي تلزم وتوسس لعملية شراكة بين مزودي التعليم والتدريب، وبين مستقبلي خريجيهم، يجب عليها وضع الأطر التنظيمية المناسبة وتوفير الموارد. وكل ذلك لن يأتي إلا من خلال إنشاء أنظمة الاعتماد وضمان الجودة.

<sup>7</sup> شنجهاي (الصين) من 13 إلى 16 أيار/مايو 2013 في إطار المؤتمر الدولي الثالث للتدريب والتعليم التقني والمهني.

وبناءً على ذلك، ومن أجل أن يكون للمؤسسات والأجهزة الحكومية دوراً فاعلاً وفعالاً، فالمطلوب التنسيق بين مختلف الجهات والوزارات الوطنية، لجهة إعطاء ونشر معلومات حول العرض والطلب. كما يتوجب ربط وتوحيد البيانات بين الوزارات والأجهزة ذات الصلة (خاصة التربية، والتعليم، التشغيل، القوى البشرية، التكوين المهني، التعليم العالي، العمل، الجهاز المركزي للإحصاء،...). كذلك، من عمل الحكومة تعزيز التواصل بين جميع الأطراف، من خلال تقديم وتوفير المعلومات الازمة حول آفاق وفرص العمل ووظائف المستقبل، وتنظيمها ونشرها، ضمن طرق وآليات ميسرة، حتى تكون متاحة للجميع.

إن الشراكة الحقيقية بين جميع الشركاء الاجتماعيين تتطلب من التزام أطراف الإنتاج، كل ضمن مسؤولياته، في المساهمة والنهوض بواقع التشغيل للشباب من كلا الجنسين. فيتوجب أن تخرط الشركات واتحادات العمال، بشكل رسمي، وعلى جميع المستويات (الوطنية والمحلية) من خلال الشراكة الثلاثية المُمَاسِّـة بين أطراف الإنتاج التي تتعامل مع القضايا المختلفة للتعليم والتدريب والتشغيل. يمكن أن يشارك المستخدمون وأصحاب العمل والشركات، واتحادات ونقابات العمال، في هذه الشراكة، من خلال انخراطهم، بشكل فعال و مباشر، على المستوى الوطني والمحلية (المناطقي)، في وضع وتطوير ورسم المناهج والمساهمة في تغطيتها، والمشاركة في عمليات التقييم والمتابعة، وصولاً إلى إنخراط حقيقي فعال في جميع محاور الشراكة.

واستكمالاً لحلقة الشراكة والتعاون المجتمعية، يتوجب أن ينضم الآباء وأولياء الأمور والأهالي إلى أصحاب المصلحة والشركاء الاجتماعيين، بحيث تكون مساهماتهم وفق إطار منهجي، مبني على المشاركة المؤسساتية في وضع السياسات، وصنع القرارات ومتابعة تنفيذ النشاطات.

ولتحقيق ما سبق، يمكن لأطراف الإنتاج تعزيز دورهم من خلال استثمار وسائل التوعية الحديثة في تعزيز الشراكة، كل ضمن مسؤولياته (بإعداد و/ أو المساهمة و/ أو المشاركة)، والتي قد تتضمن:

- إطلاق مشاريع لدعم الرياديين: من خلال دعم مشاريع الشراكة بين القطاع الخاص ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجيا. وتهدف هذه المشاريع إلى مساعدة الرياديين والمبادرين، وطلاب المؤسسات التعليمية، والشباب بشكل عام ( ذكوراً وإناثاً)، لتنظيم أفكارهم وتنفيذها وتحويلها إلى مصدر دخل.

- إنشاء وحدة متابعة الخريجين: ويناط بهذه الوحدة إعداد وتصميم نظام متابعة للخريجين من مختلف مؤسسات التعليم والتدريب، لتوفير بيانات ومعلومات عن مخرجات هذه المؤسسات (التعليمية / التدريبية)؛ بحيث يساعدها في عملية التقييم الذاتي وربط المخرجات بالدخلات لأغراض التحسين والتطوير. كما تهدف هذه المتابعة إلى الوقوف على أوضاع الخريجين في العمل إذا تم توظيفهم، أو مساعدتهم بالوصول إلى مؤسسات دعم المشاريع الصغيرة الخاصة بإنشاء العمل الخاص بهم، أو التوظيف من خلال شبكة العلاقات القائمة ما بين المؤسسة التعليمية ومؤسسات القطاع الخاص.
- عقد معارض ولقاءات تستضيف ممثلي من مؤسسات التعليم والتدريب ومن الشركات والمصانع والمشغلين والاتحادات.
- توفير معلومات حول سوق العمل والمزايا ذات الصلة بذلك، بحيث يمكن الوصول إليها ببسلاسة وسهولة.
- تشجيع إعارة أو انتداب أعضاء هيئة التدريس في سوق العمل ليصبحوا أكثر التصاقاً ودرأية بواقع وثوابت حياة العمل والإنتاج. حيث إن من شأن ذلك تمكين المحاضرين المعارين للمؤسسات والمنشآت من التعرف على مدى تطابق المناهج والتدريب التطبيقي الذي تلقاه الخريج خلال فترة دراسته الجامعية، مع واقع العمل الفعلي الذي يمارسه.
- اعتماد أنظمة التأهيل الوطنية NQF: National Qualifications Framework (التي تشارك فيها أطراف الإنتاج المختلفة)، لمؤسسة الاعتراف الوطني بالمؤهلات التي تم الحصول عليها من مختلف المؤسسات التعليمية والتدريبية (وفي فترة لاحقة الاعتماد الإقليمي العربي).

## 2. ثانياً: عالم العمل وتطوير المناهج

يعتبر تطوير المناهج عنصراً أساسياً في التطوير التعليمي، وطريقة مميزة في الإجابة على احتياجات سوق العمل. فعندما يتم الحديث عن الارتباط باحتياجات سوق العمل، فإنها عملية تطوير المناهج التي تجذب على ذلك.

لقد أكد مؤتمر اليونسكو العالمي حول التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين المنعقد في باريس في تشرين أول (أكتوبر) 1998، والمؤتمر الدولي الثاني للتدريب والتعليم المهني والتكنولوجيا

المنعقد في سيئول - كوريا الجنوبية عام 1999 ، والعديد من المؤتمرات واللقاءات وورش العمل بعد ذلك، وأخيراً المؤتمر الدولي الثالث للتعليم والتدريب المهني والتقني، المنعقد في شنغهاي - الصين عام 2013، على الحاجة لتطوير المناهج لتناسب عملية التعليم والتعلم عملية رسم وتصميم ووضع المناهج لبرامج التدريب والتعليم المقدمة. وعليه، فإنه ينبغي تحقيق متطلبات سوق العمل المحلي، وضرورة الربط بين مهارات الشباب والعمل وتعزيز الاعتراف بالمؤهلات الناجمة عن التدريب والتعليم التقني والمهني من خلال شراكات حقيقية واعية تجib على حاجات السوق ومتطلباته.

وقد خلصت توصيات معظم المؤتمرات إلى أنه يجب إعطاء اهتمام أكبر لإعداد وبناء البرامج، بحيث توفر خبرة تعلمية خاصة تقييد الطلبة والمسغلين على حد سواء. وهذا يشمل ضمن ما يشمله بشكل خاص، مساقات في مهارات حل المشاكل والتعامل مع الأزمات (problem solving)، والقدرة على العمل ضمن فريق (( team work // المشاريع العملية / تطوير وبناء الشركات/ تطوير الحاضنات التكنولوجية (incubators development) // خلق فرص العمل الذاتية/ الخبرة في العمل، وغيرها).

وعليه يجب أن يكون ذلك جنباً إلى جنب في برامج إنتاج وتزويد مواد تعليمية وتعلمية جديدة، يجب أن ينعكس على طرق التعليم والتقويم، وفي أنواع التربية التكنولوجية المطلوبة في إطار خلق بيئة تسمح باستخدام طريقة براغماتية من أجل تحسين جودة التعليم المهني والتقني. كما يقتضي توجيه القيادات التدريبية والتعليمية (المدراء/ المعلمين/ المدربين/ مدراء المناهج والبرامج الخاصة/ المشرفين/ الموجهين)، للتفكير ايجابياً لجهة التغيير التنظيمي<sup>8</sup>

- ضرورة تعزيز مفهوم تعاون الشركاء الاجتماعيين لدعم تحسين وتغيير النظام التعليمي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.
- استخدام خلاق للأفكار المختلفة كمحفز للتغيير المؤسسي.
- الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لإنشاء شبكات التعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية لخدمة جميع المتعلمين.

### 3. ثالثاً: التوازنات الالزامة لتعزيز المواءمة بين مخرجات مؤسسات

---

<sup>8</sup> Salissou Mahaman Halimatou1, Xiuqing Yang (2014). “The Adoption of Instructional Techniques and Educational Technologies among Teaching”. <http://www.scirp.org/journal/ce>

## **التعليم المهني ومتطلبات سوق العمل**

من أجل تطوير وبناء شراكة فعالة وجادة، ومواءمة حقيقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، فإنه يجب أن تتغلغل توازنات معينة في نظام التعليم. بمعنى أن يحرص النظام التعليمي، بمركياته المختلفة: الفلسفة والمنهج والإدارة والتدريس والتقويم وغيرها، إلى إحداث توازنات، مثل: التوازن بين المعرفي (العلمي)، والسلوكي (العملي)، والوجданاني (القيمي). ورغم أن هذه المكونات تشكل المجالات الثلاثة الكبرى للشخصية الإنسانية، إلا أنها لم تحظ بإهتمام متكافئ، حيث كان للجانب المعرفي الغلبة، بليه الجانب العملي، أما الجانب الوجданاني (القيمي)، فهو أقل المجالات الثلاثة حظاً من الإهتمام. لهذا لابد من إعادة التأكيد على تحقيق التوازن بين المجالات الثلاثة في تطوير المنهاج في التدريس الفعلي، وفي عمليات التقويم.

### **4. رابعاً: التحولات**

يكون التعلم ناجحاً، أي اكتساب المتعلمين للمعارف، والمهارات، والمواصفات الجديدة، عندما ينخرطون بفعالية في عمليات التعلم.

إنّ بناء منظومة فعالة للتعليم والتدريب المهني والتقني، تكون متوازنة مع احتياجات سوق العمل، وبالتالي مع متطلبات العصر الحالية، يتطلب إحداث مجموعة من التحولات والتغييرات في دور المناهج والبرامج الدراسية والتدريبية المقدمة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. إن التحول من الجمود إلى المرونة، ضروري لمواجهة التغيرات السريعة في سوق العمل واحتياجاته ومتطلباته. يتوجب تميز نهج علاقات الشراكة، بحيث تتوفر مرونة في طرح التخصصات والبرامج المختلفة، ومرونة في مناهج ومحتويات هذه البرامج، ومرونة في الانتقال بين مستويات التعليم، أفقياً وعمودياً، وأيضاً مرونة في عملية إكساب وإكتساب المهارات والكفايات الفنية المطلوبة لملاءة التطور في احتياجات سوق العمل ومؤسساته.

### **5. خامساً: خدمات النافذة الموحدة (One Stop Shop) لتكون محطة التقاء بين طالبي العمل ومقدمي الوظائف.**

حيث تقدم ضمن هذه المحطة خدمات للباحثين عن الوظائف Job Seekers والمقدمين لها Job Providers، ما يعمل على خلق نظام بيئي متكامل، يسمح بنمو الأعمال الريادية (خاصة في الحقول وال المجالات التي ترتبط باقتصاديات السوق الحديثة). إذ أن عملية تطوير نظام

معلومات وإرشاد على عدة مستويات، وإنشاء شبكة معلومات بين المؤسسات التعليمية والصناعية، تعتبر من آليات الربط المهمة، فضلاً عن تنمية وتطوير الأفراد. فمن ناحية، يمثل ذلك بوابة للباحثين عن أعمال حرة، لتطوير أعمالهم الخاصة، والمساعدة في بدء الأعمال والمشاريع الذاتية. ومن ناحية أخرى، يمكن تحفيز القطاع الخاص والشركات والمصانع على الولوج والاستفادة من خدمات النافذة الموحدة، وإتاحة المجال لهم لاكتساب القدرة على وضع سياسات التوظيف وتقييم أداء العاملين في شركاتهم. وفي كل الأحوال فإن ذلك مدعاه لتعزيز الشراكة بين طرفي معادلة التنمية (جهات التعليم والتدريب وجهات العمل والتشغيل والتوظيف).

## 6. سادساً: لقاءات ومناسبات لتعزيز الشراكة التعليمية **Education Partnership**

بالإضافة للبعد التعليمي والعلمي والخدمي الذي تقدمه، فإن مؤسسات التعليم المهني والتكنولوجي مدعوة لأن توفر في تقويمها الأكاديمي السنوي (Calendar) فترة أسبوع مثلًا، يتم تحديده كأسبوع شراكة (Education Partnership Week) يتم تكريسه لقاءات واستشارات ونقاشات، حيث ينعكس ذلك على دور الكلية أو المعهد أو المدرسة الصناعية. ومن الممكن أن يتضمن هذا الأسبوع معرضًا للنشاطات والأعمال والمشاريع التي تم تنفيذها أو تحقيقها من قبل المؤسسة التعليمية.

إن الهدف الأساس من هذا الجهد، وفقاً لليونسكو<sup>9</sup> ، هو إشراك المؤسسة التعليمية في ممارسة مستمرة وتقييم ذاتي حول كيفية مساهمة هذه المؤسسة في عملية تحسين جودة التعليم الفني، بعيداً عن المتطلبات الأساسية الأخرى من حيث: تدريب المحاضرين والفنين، وتطوير المناهج، والبحث العلمي والتربوي، وتطوير التقني. كما يمكن أن يتم ترتيب زيارات للطلبة والمتربين والشباب، إلى المصانع والشركات، وعقد أيام التوظيف في مؤسسات التعليم والتدريب، بمشاركة قيادات وممثلي سوق العمل والشركات. حيث إنه من بين ما يمكن توقعه والتطلع إليه من هذه النشاطات، ليس تقارير سردية بلاغية، وإنما الوصول إلى طرق إبداعية مميزة لرفع سوية التعليم

---

<sup>9</sup> UNESCO/ Regional office, Higher Education in Africa Dakar, 1998. Pages 99-100: Achievements, Challenges and Prospects.

المهني والتكنولوجية في مختلف مستوياته على أساس ثابتة، وصولاً لعلاقات شراكة فاعلة مع مؤسسات سوق العمل، التي تستقبل الخريجين وتُشغلهم.

### **أمثلة على إمكانيات التعاون خلال الدراسة وبعد التخرج**

هناك العديد من أمثلة التعاون المشترك في مجال التعليم والتدريب بحيث يتم ذلك ضمن برامج تنفذ بالتعاون والمشاركة بين طاقم المحاضرين والفنين والمدربين في مؤسسات التعليم، ومهندسي وفنيي الشركات والمصانع.

ومن أجل أن يتم تعزيز العلاقات بين الطرفين، فإنه من الضرورة تحديد الأدوار وهيكليات العمل المُتفق والمُنظم. حيث يجب أن تحتوي المؤسسة التعليمية/ التدريبية مثلاً على دائرة / او دوائر لإدارة المهن المطلوبة للارتباط بسوق العمل. على سبيل المثال: مكاتب التعليم المستمر، مراكز خدمة المجتمع، مراكز التعليم عن بعد، مكاتب الخدمات والاستشارات، مكاتب التنسيق والتكمال مع قطاع الصناعة، وحدات البحث العلمي، وحاضنات ومراكز الابتكار التكنولوجية. كما يتوجب أن يتم إنشاء مجالس استشارات مشتركة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي، والشركات والمنشآت الصناعية والإنتاجية، لتسهم نشاطاتها في الربط والموازنة وفق آليات منهجية مُمَاسَّة.

### **التصويبات**

- 1- سن القوانين التشريعية في اتجاهي الترغيب والإلزام.
- 2- يجدر دراسة النظام القائم على تطوير الموارد البشرية في بلدان الوطن العربي، وتحديداً نظام التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي، ومدى ملائمة الواقع الحالي، يجب الإنتباه إلى هيكل حُكم وإدارة النظام، وآليات التنسيق والربط مع الشركات، وكذلك البيئة القانونية التي يعمل من خلالها.
- 3- يلاحظ أنه رغم وجود خطط تنموية على المستوى الوطني في بعض الدول العربية، إلا أن ترجمة أهداف تلك الخطط في الخطط القطاعية والوزارية (sub-sectoral) لا تزال ضعيفة. وعليه يتوجب تشكيل لجان وطنية للشروع في هذه المهمة بالاستفادة من تجارب وخبرات ومبادرات دولية رائدة، كتقييم احتياجات القوى العاملة المدربة، وتقييم الفرص الاقتصادية المتاحة وفق التصنيف المهني العربي، الذي تم تطويره ووافقت عليه الدول

العربية. إذ أن تطبيق كل من التصنيف المهني المعاري العربي، وإطار المؤهلات الوطني، متطلبات سابقة لأي تغيير هيكلية ضمن نظام التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي.

- 4- معالجة النظرة الدونية للقطاع من خلال أنظمة إرشاد وتوجيه مهني ووظيفي للشباب في مختلف سنّي أعمارهم، لتزويدهم بالمعلومات التي تؤهلهم لاختيار مسارات حيواتهم.
- 5- يتوجب علينا أن نعلم ونوجه ليس فقط فئة الشباب (ذكورا وإناثاً)، وإنما ضرورة أن ينخرط الآباء وأولياء الأمور في مجلـل العملية، حتى يدركوا بفهم واضح وصريح، بأن قطاع التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي يمكن أن يكون مساراً فعالاً إلى وظيفة مُجدية تتميز بتحقيق الطموحات والحراف الاجتماعي.

## الخاتمة

إن قطاعات الخدمات الهندسية والإنتاجية والصناعية تعتبر الزبون الرئيس لمخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي. وعليه، فإن هناك حاجة بأن يُلبي هذا القطاع من التعليم احتياجات سوق العمل ومتطلباته لفنيين متخصصين ومؤهلين، ولن يتسع ذلك إلا من خلال متابعة وتحليل مستمرٍ متواصلٍ لسوق العمل على اختلاف توقيعاته. إن نزعة التطور الصناعي المرتبط بالتقنولوجيا الحديثة لها تأثيراً ضخماً على أهداف ومجريات نظام التعليم الفني. كما أن التغيرات الاقتصادية الاجتماعية السريعة لها تأثيراً كبيراً أيضاً. حيث أنها من بين العوامل الأساسية لتحديد الأولويات ومستوى المؤهلات التخصصية الازمة. كل ذلك يؤدي إلى تحول في منظور قطاع العمل والتشغيل والاستخدام. إن الدور المناطق بقطاعات المجتمع المختلفة أيضاً يتغير، كما أن القطاعات والمجموعات التي تكون ما يسمى المجتمع المدني، تتغير بل وتحول مهامها إلى مجالات جديدة.

إن التناقضات والمفارقات التي تحكم حياتنا الحالية ليست بعيدة عن الواقع المرتبط بالتعليم، خاصة الفني. حيث أنه لم يكن التعليم والتدريب المهني والتكنولوجي تحديداً، ضرورياً للمجتمع لأداء دوره الطبيعي، ونمو اقتصاده، وتطوره الاجتماعي والثقافي السياسي، كما هو عليه الحال الان... فبطالة الشباب والإخفاقات والجروح للعنف وغيرها، كلها مؤشرات يتوجب أن تترك الحكومات وكل من له علاقة لجهة إيجاد الحلول. ومع ذلك، فإن معظم دولنا العربية (ممثلاً بالقطاعات العامة والخاصة فيها على حد سواء) تبدو متربدةً في إعطاء قطاع التعليم، خاصة المهني والتكنولوجي، المصادر والإمكانيات التي تمكنه من تحقيق مهمته في خدمة بلدان وطننا العربي. يجب أن تزداد

المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص، الذي ربما عزف عن الإنخراط في التعليم المهني والتكنولوجي، وتشجيعه على فعل ذلك: تصميمياً وإعداداً وتقديماً وتوظيفياً وتقديماً. هنالك حاجة إلى خطط وطنية لتجوبيه تنمية الموارد البشرية وتحديد احتياجات التعليم والتدريب على كافة المستويات، بما يتناسب مع متطلبات القضايا المتعلقة بالاقتصاد والبطالة والتنمية. وما لم يتم التغلب على هذا التناقض، فإن النتائج السلبية في المستقبل ستؤثر على القطاعات المختلفة وأوجه الحياة الاجتماعية المتباينة.

إن بحوزة بلداننا العربية الخبرة والمنهجية الالزمة لإنشاء علاقة فعالة ما بين مؤسسات التعليم المهني والتكنولوجي والفنى، التي تُخرج الطالب، والمنشآت والمؤسسات والمصانع التي تُشغله. إن بناء وتعزيز علاقة مميزة بين الطرفين يعتبر معياراً رائداً على المستوى الوطني/ الإقليمي والدولى. حيث أن فعالية هذا الأسلوب تؤدي بالضرورة إلى إفراز خريجين يتم استيعابهم في أسواق العمل المختلفة، بحيث يؤدون مهامهم الفنية والمهنية بشكل ناجح، فضلاً عن أنهم يتمتعون برؤى وآفاق واسعة في الحياة. فلا يمكن للإصلاح أن يكون مستداماً إلا إذا طور الشركاء المعنيون (من جميع الشركاء والأطراف) حلولهم الخاصة بشأن السياسات.

د. زياد جويلس

[zjweiles@gmail.com](mailto:zjweiles@gmail.com)

+970 599 67 19 04

فلسطين